**2023\_A\_02.WAV**

I: (8) Okay. Gut. #00:00:15-0#

B: Ich muss mir das ja nicht anhören hinterher. #00:00:15-7#

I: (lacht) Ja, das ist immer so eine Sache, (..) sich dann selber zu hören. #00:00:15-7#

B: Ja. #00:00:15-7#

I: Ähm, genau, dann fange ich einfach mal an. (...) Ähm, ach so, vorweg vielleicht noch ähm, die Evaluation besteht ja aus zwei Teilen. Also einmal diese quantitative Erhebung, wo wir eigentlich alle Mitarbeiter\*innen in den teilnehmenden Pilotfirmen mit dieser Online-Befragung ähm fragen sozusagen zu der jeweiligen Maßnahme. Und ähm dann eben nochmal qualitative Experten\*inneninterviews, wo es dann nochmal um die Sichtweise oder Ihre Sicht als Führungskraft geht, ne? Nur, dass Sie das nochmal einordnen, dass es diese beiden Teile sind. (..) Genau, und eigentlich wäre so meine erste Frage, weil, ja, hatte ich eben schon gesagt, dass gar nicht so viele zustimmen oder auch für so ein Interview bereit sind, was denn / Ob es irgendwie eine bestimmte Motivation (.) gab oder was so der Grund war, warum Sie (.) dort zugestimmt haben. #00:00:57-9#

B: Genau. Ja, habe ich ja gerade eigentlich ja schon ein bisschen gesagt, ne, weil ich das einfach sehr spannend finde ähm, wie da darangegangen bin/ wird an dieses Thema. Und ich noch nicht selber alles so verstanden habe. Und ich hoffe anhand dieser Fragen, dass ich das nochmal anders reflektieren kann vielleicht auch. Und dass auch dann (.) ähm / Ja, oder mich da auch/ auch nochmal anders ausdrücken kann mit meinen Fragen oder Gedanken zu dem Thema. #00:01:34-5#

I: Hm (bejahend). (.) Genau. (..) Genau, eigentlich was jetzt Ihre/ Ihren Verantwortungsbereich hatten Sie ja schon gesagt. #00:01:45-7#

B: Ja. #00:01:45-7#

I: Also Personalservice, genau. Ähm, (.) genau, wenn Sie sich jetzt an das Seminar zurück erinnern, an dieses Innoklusio Seminar, gibt es da irgendwas, was Ihnen / Ist bei Ihnen schon ein bisschen her, glaube ich, ne? #00:01:54-7#

B: Ja. #00:01:55-5#

I: Aber gibt es trotzdem irgendwas, was Ihnen so besonders in Erinnerung geblieben ist? #00:02:00-8#

B: (lacht) (.) Ja, das war / Äh äh, also (.) für mich ist besonders in Erinnerung geblieben dieses Spiel, was wir gemacht haben. Wir haben da so ein Spiel gemacht , wo (.) ähm immer jemand dazukommt und der nicht die gleichen Bedingungen hatte wie die anderen. Und äh wie man (..) dann so dieses Gewinnen drin hatte und den anderen nicht bemerkt hat, dass er andere Voraussetzungen hat. #00:02:23-3#

I: Ach so. Können Sie es mir/ mir einmal kurz beschreiben. Ja, ich // hatte das Mal gemacht, war aber irgendwie anderes Spiel. #00:02:26-5#

B: Genau. Das war, irgendwie musste man / // Wurden so Karten hingelegt, und dann musste man immer bei bestimmten, ich weiß gar nicht mehr, Farben oder so, bestimmte Bewegungen machen. #00:02:35-3#

I: // Ah, okay. #00:02:36-2#

B: So, und der Gewinner, (.) // glaube, der Gewinner wurde dann an einen Tisch weiter gesetzt und hatte dann aber andere Farben, also andere Reaktionen. (I: Hm) (I: Hm) Und (lacht) (...) ja, das/ das war ganz spannend. Zu merken, welcher Autopilot / Also gerade, also ich muss/ ich spreche jetzt mal von mir, weil in mir losgegangen ist, dass ich da absolut den Gewinner-Ehrgeiz hatte und nicht mehr. (lacht) #00:02:57-3#

I: Okay. #00:02:57-5#

B: Und, dass ich habe aber als Einzige, das nicht bemerkt, dass (.) der andere andere Bedingungen hatte. (I: Hm) Das ist mir so von wegen Aufmerksamkeit, so an Gedanken, hm (nachdenklich), was dabei passiert ist wohl, ja. Und was für mich noch ähm in Erinnerung geblieben ist, ist die Dunkelkammer. Insofern, (.) dass ich da auch was sehr Angenehmes bei empfunden habe. (.) Eben zu wissen für mich jetzt selber, dass man nicht beobachtet ist. Also ich fand das/ fand da auch ein Punkt dran angenehm. (I: Hm) So, also nicht nur dunkel und schrecklich, sondern irgendwie hatten alle die gleiche Ausgangsposition, was das betraf. (I: Hm) Ja. #00:03:37-8#

I: (..) Und haben Sie das Gefühl, dass ähm (.) jetzt durch dieses Seminar, dass sich da mehr Menschen oder jetzt überhaupt, dass das so das Thema hier bei Ihnen im Unternehmen so ein bisschen bewegt hat, // dass sich da auch was getan hat? #00:03:52-7#

B: Das vielleicht. // (.) Also was ganz gut / Es gab ja immer schon eine Gruppe, nicht immer schon, seit einiger Zeit schon eine Gruppe, die sich damit beschäftigt, und dadurch wird das jetzt halt breit gefächert vielleicht, das Thema. Ne, aber ich denke trotzdem, dass das ein ganz (.) kleiner Anfang ist. Ne, einfach dass es/ dass jeder damit mal in Berührung kommt, mit dem Thema. Vielleicht, dass, wenn es weitergeht, dass bei allen das irgendwie schon thematisch so mal an getriggert wurde. Oder an / Ja, genau, das vielleicht. #00:04:18-9#

I: Und die Gruppe hatten Sie ja eben auch schon genannt. Ähm wie (.) kam die, oder wie ent/ Ist diese Gruppe entstanden? Ist das eine Arbeitsgruppe, oder? #00:04:27-6#

B: Genau. Wir/ wir sind ähm / Wir sind entstanden, das ging damals // eigentlich los, Frauen / #00:04:32-8#

I: Gab es einen konkreten Anlass? // #00:04:33-2#

B: Eigentlich fing das an mit Frauen und Geld. (I: Hm) Dass man sich darüber Gedanken macht. Und daraus sind dann ganz viel Untergruppen damals entstanden. Ähm, also auch ähm Alltagsrassismen, alles Mögliche so. Und dann ist das so gewachsen, das ist halt eine Gruppe, eben auch Menschen mit Behinderungen. #00:04:51-5#

I: Hm (bejahend). Und da sind Sie eben auch schon länger Teil dieser Gruppe? #00:04:55-0#

B: Genau. Immer mal wieder, je nachdem wie Zeit war. Ja, bin ich dabei, hm (bejahend). #00:04:59-5#

I: Und sind da in dieser Gruppe / Ist das jetzt aus ganz unterschiedlichen (.) Bereichen hier, oder? #00:05:01-3#

B: Ja, genau. Hm (bejahend). #00:05:27-8#

I: (...) Und, genau, ein bisschen hatten Sie es jetzt schon gesagt ähm, hat sich auch für Sie persönlich irgendwie was verändert durch dieses? Oder war es / Kam so ein Denkanstoß sozusagen? #00:05:27-8#

B: Durch diese/ durch diesen/ durch diesen Tag? #00:05:27-8#

I: Hm (bejahend). #00:05:27-8#

B: (..) Äh, ja, ich bin ein bisschen selbst betroffen (seufzt) (.) von dem Thema. Insofern ähm (.) ähm hm (nachdenklich), (.) genau, hat es einfacher gemacht, bestimmte Dinge anzusprechen. (I: Hm) Weil es einfach Thema Platz / Dieses Thema hat einen Platz jetzt. #00:05:43-5#

I: Weil das Thema jetzt auch hier im Unternehmen sozusagen Platz hat. #00:05:46-8#

B: Genau, (.) ja. #00:05:47-1#

I: Ah, ja, okay. Da würden Sie sagen, das war vorher noch nicht (..) der Fall. #00:05:53-4#

B: Nein, genau, würde ich sagen, ja. (I: Hm) Ja. #00:06:33-8#

I: Meinen Sie denn, dass jetzt auch Mitarbeitende dem Thema gegenüber offener geworden sind? #00:06:34-0#

B: (...) Es ist einfach da. Ne, man kann drüber sprechen, ne? (I: Hm) Ja, genau. #00:06:34-0#

I: (6) Und was würden Sie denn grundsätzlich, also jetzt auch so ein bisschen unabhängig von der Maßnahme sagen ähm, wie der Umgang mit dem Thema, genau, Beeinträchtigungen hier im Unternehmen behandelt wird. Ja, wie so die Unternehmenskultur vielleicht / Wenn Sie mit dem Begriff was / #00:06:34-0#

B: (.) Es ist ja trotz Aufnahme. #00:06:34-0#

I: Ja, ja. #00:06:34-0#

B: Meine, ich möchte / Genau, ich möchte, das ist mir ganz wichtig, ich werde jetzt ganz offen alles reden, was ich denke. Und ähm / #00:06:42-5#

I: Also es gibt auch kein Richtig oder // Falsch. Und das ist / #00:06:44-1#

B: Genau. Das ist mir jetzt wichtig. // Ähm (.) ich/ ich glaube, Sie sind auf dem Weg, wir sind auf / Oder wir sind auf dem Weg. Aber ich glaube, dass / Also mein Gefühl ist, dass das Thema viel, viel schwieriger und größer ist, als das vielleicht angenommen wird. Also an/ äh äh als Beispiel wurde ja immer diese ähm, wie heißt das, diese Abgabe / #00:07:06-1#

I: Ausgleichsabgabe? #00:07:07-3#

B: Ausgleichsabgabe genannt, ne, wo ähm / Dass wir ja zu wenig sind, und mehr haben müssen. Das ist/ ist, das ist ja nur ein/ ein/ ein/ ein kleiner Teil von dem ganzen Thema, ne? Und den finde ich total unwichtig eigentlich, was das Thema betrifft. (I: Hm) Ne, und ähm so, dass ich ähm das Gefühl habe so, was das wirklich bedeutet, da muss noch viel mehr Gedank/ gedacht werden. Also es ist meiner Meinung nach nicht so einfach, zu sagen: "Wir sind dafür offen und wollen das machen". Weil Menschen / Jetzt könnte ich anfangen, ganz viel zu reden. (lacht) #00:07:40-0#

I: Können Sie gerne machen. #00:07:40-2#

B: Ja? Also Menschen mit Behinderungen, es gibt da für mich zwei verschiedene ähm Stränge. Es gibt einmal Menschen mit Behinderung, da geht es jetzt um diese Ausgleichszahlung. Das ist ein Stempel, den hat irgendein Beamter gemacht, von null bis so und so. (I: Hm) Aber auch da gibt es Unterschiede. Es gibt die, die wirklich vielleicht einen Menschen mit/ Menschen mit Behinderungen, die gewisse ähm äh äh Defizite, also gewisse Dinge nicht so gut können, ne? Und die müssen wir ja ganz anders gucken, wo die hinpassen könnten und was die an Fähigkeiten gelernt haben, mit ihrer Vorgeschichte vielleicht auch. (I: Hm) Und auch da gibt es dann die Menschen, die vielleicht später krank geworden sind und dann diesen Zuschlag kriegen. Aber eigentlich sagt so diese Prozentzahl für mich sehr wenig von dem aus, was eigentlich dahinter steckt. (I: Hm) Ähm und der andere Strang ist eben die Menschen, die so oder so irgendwelche ähm ähm (.) Behinderungen oder Beeinträchtigungen mitbringen, ne? Und das kann viel kleiner anfangen oder nur eine Zeit lang sein oder, ne, periodenweise auftreten oder so. (I: Hm) Also wie/ wie ordnet man das ein, ne? Ab wann spricht man von Menschen mit Behinderungen, denen wir einen Platz mieten? Also klassisch würde man sich jetzt ja wahrscheinlich vorstellen: Aha, da kommt derjenige, der im Rollstuhl sitzt, der braucht jetzt einfach nur irgendwie äh, hier den Weg hier hin. (I: Hm) Oder es kommt jemand, der erblindet ist, der braucht jetzt irgendwie die Technik dafür. (I: Hm) Ne, oder es kommt jemand hin, der eine körperliche Behinderung hat oder sowas, ne? Äh so, das ist aber, ist ja nur (.) ein Teil, ne? Und wen / Sprechen wir das jetzt nur an, oder sprechen wir allgemein über uns mit unserem (.) Behinderungen? Und das Thema ist einfach größer, ne? (I: Hm) Und ähm dann so einfach zu sa/ denken, ja, wir machen, wollen die aufnehmen, da ganz viel zu gucken, was für Arbeit / Also für mein Gefühl müsste man erst Arbeitsplätze schaffen, und Menschen dann zu finden, die die vielleicht füllen könnten. (I: Hm) Vielleicht mal andersrum denken. (I: Hm) Ist so ein/ ein Gedanke von mir dabei. (..) Weil wem öffnet man sich sonst? Das sind ja also ähm UNENDLICH viele Menschen, ne? Und dann den Richtigen zu treffen, also das habe ich/ sehe ich/ weiß ich noch nicht, wie das geht dann, ne? (.) Ja. #00:09:47-6#

I: Und bei dem, können wir ja jetzt mal kreativ sein, Arbeitsplätze schaffen sozusagen können. Also, weil Sie das jetzt so als Idee oder als eine Möglichkeit sozusagen gesagt haben. #00:09:52-9#

B: Genau. #00:09:53-0#

I: Haben Sie da (.) jetzt einfach irgendeine Idee, was das sein könnte? // Ein Beispiel? #00:09:56-4#

B: Also ich habe das jetzt neulich mal in den Raum/ // Raum geworfen, auch bei uns in der Gruppe. Und habe auch gehör/ Also es ist ja nicht nur ein Platz, sondern es ist auch ein Budget, ne? (I: Hm) Also hm (nachdenklich) von meinem Gefühl ähm, klar kann man Glück haben, dass man jetzt einen Arbeitsplatz hat, und man findet den richtigen Menschen genau für diesen Arbeitsplatz. (I: Hm) Aber ich glaube, das braucht viel mehr ähm Zeit, viel mehr Experimentieren, viel mehr Gucken und Fühlen. Das heißt also, dass man eben Räume hat ähm, (..) wo man eben die Technik vielleicht schon hätte für sowas. Oder wo man das schon mal ausprobiert hat oder durch Praktika. Oder ähm ähm äh, wo man sagt: "Man/ man lässt eine Zeitlang jemanden mitlaufen." Also, dass das ähm, genau, nicht nur erst mit der Bewerbung anfängt, ne? (I: Hm) Das ist ja / Da/ da ist das ja ganz schnell so, dass man sagt: "Der passt jetzt hier nicht ins Team, weil". Und gerade die Führungskraft steht da ja auch doch immer noch unter einem gewissen Druck. Also nehmen wir das andere Beispiel, Menschen. Man hat einen, in Anführungsstrichen, vermeintlich gesundes Team. (I: Hm) Und da hat man Menschen dann, die auf einmal langzeitkrank sind oder irgendwas haben. So, und die Führungskraft, natürlich steht die dann unter einem gewissen Druck. (I: Hm) Wie fangt/ fängt das Team das auf? Ne, was mache ich jetzt? Kann ich jetzt jemand Neues ersetzen? Kriege ich jemand befristet? Ab wann, wie und wo, ne? So, und jetzt setzt sich da jemanden rein, der sich beworben hat, der (.) eine Behinderung hat, ne? So, das braucht ja eine Vorarbeit, dass das legitimiert ist, ne? (I: Hm) Also so, da/ da muss es ein Zeitbudget vielleicht für geben, ein Zeitbudget und auch ein finanzielles Budget. (I: Hm) Ne, also erstmal, welche Maßnahmen können wir (.) schaffen, dass das/ dass es da so so ein/ so eine Zone ist, dass das ah genehmigt ist / #00:11:36-1#

I: // Hm (bejahend), (.) es zu ermöglichen, ja. #00:11:36-3#

B: Ne, dazu auszuprobieren, // es zu ermöglichen, ne? Und gleichzeitig eben auch die Menschen, die eben vielleicht DA sind und auch eine Behinderung schon haben und diesen Stempel vielleicht, nur dass sie das nicht sagen, dass sie den Stempel haben. Oder nur kurzfristig irgendwie eine Behinderung haben, weil sie einen Todesfall hatten, weil sie eine Depression haben, weil sie (.) eine Sucht haben, was weiß ich was, die auch zu halten. Ne, das ist / (I: Hm) Also, und nicht nur nach außen jetzt, wir haben das jetzt erfüllt. (I: Hm) So, das ist/ das ist, das verschwimmt mir noch zu sehr, so ein bisschen. (I: Hm) (.) Ist das bisschen verstanden, ja? #00:12:08-9#

I: Ja. (lacht) Vielen Dank. Ähm (..) Genau, ich finde das ganz spannend, wie Sie das sozusagen beschreiben, welche/ Was es sozusagen bedarf, ne, oder was eigentlich mal entstehen müsste. #00:12:20-7#

B: Ja. #00:12:21-0#

I: Wie (.) würden Sie das denn einschätzen, wie das hier, (.) ja, eigentlich so, wenn man jetzt auf / Also ich spreche jetzt dann einfach von allen Mitarbeitenden hier. #00:12:30-9#

B: Ja. #00:12:33-2#

I: Ähm, (.) ob grundsätzlich man dafür offen ist, oder ob Sie meinen, dass Sie eher / #00:12:38-0#

B: Auch das kommt ja ganz drauf an, ne? (I: Hm) Also, klar, kann das jetzt sein, dass man ein Bewerbungsgespräch hat von einem Menschen mit Behinderung, wo man weiß, der hat die und die Fähigkeit, die sitzt nur im Rollstuhl. Ja, super, passt perfekt ins Team, haben wir überhaupt nichts dagegen. (I: Hm) Ne, jetzt kommt aber jemand vielleicht, der/ der Depression hat und der sagt so: "Es kann halt bei mir irgendwie an stressigen Tagen und so, falle ich dann mal aus", (.) zack, weg, ne? Also es ist ein Extrembeispiel, ne? #00:13:02-1#

I: Ja. #00:13:02-6#

B: Also, oder wenn/ wenn ein Team hat / Darf so und so viele Personen haben und nimmt jetzt jemand, wo er weiß schon, dass der vielleicht / Das weiß man ja vorher nicht. Also, weil ich denke, klar, kann man Glück haben, dass derjenige alles kann. Ich möchte das jetzt auch nicht annehmen, dass jemand, der eine Behinderung hat, das nicht kann. (I: Hm) Aber das kann ja so sein, ne? Und wenn gerade dann ein Team ist, wo vielleicht noch irgendjemand anderes eine Schwäche hat, kommt noch jemand dazu. Also man muss da (.) also sehr sensibel sein, ne? Und da sehr, sehr, genau, ja, offen sein so. #00:13:32-8#

I: Könnte man denn Inklusion auch als Chancen sehen? #00:13:36-6#

B: Ja, äh auf jeden Fall, ne? Und das ist/ also das ist, was ich auch gesagt habe, ne, so. Ähm, also wenn wir, wenn wir darüber sprechen und da sensibel bin/ sind und solche Räume schaffen, das bringt ja äh auch, also das wäre meine Intuition, und deswegen mache ich das auch mit, so eine Aufmerksamkeit grundsätzlich uns allen gegenüber, ne? (I: Hm.) Also ich fange jetzt nochmal mit einem ganz banalen Beispiel an. Und das fängt bei einer Frau an, die vielleicht einmal im Monat (.) nicht so kann, wie sie will. (I: Hm) Ist jetzt vielleicht nicht zu vergleichen mit jemanden, der wirklich / Aber sind so, ne? Und wenn man dafür einfach so ein Gefühl für kriegt, das bereichert ja auf jeden Fall. Und auch ähm, also wenn ich jetzt mal ausgehe von dem Menschen mit Behinderung, von dem man erstmal so ein Bild da hat ähm, glaube ich, das ist, also wenn man das jetzt nimmt so, ist das, glaube ich, ein ganz wichtiger Schritt, dass man ähm / Äh für viele hat man ja gar keine Berührungspunkte mit gehabt, ne? (I:Hm) Und dass man das eben lernt, eben Menschen nicht nur als perfekt zu nehmen, sondern eben sie können perfekt sein, aber sehen jetzt vielleicht nur anders aus oder reden anders oder haben irgendwas. Ne, das ist ja, natürlich, das öffnet doch. (I: Hm) Das gibt Liebe. (lacht) Ja. #00:14:46-5#

I: Ja. #00:14:48-0#

B: Allen gegenüber, ja. #00:14:50-9#

I: Hm (bejahend). (..) Und (.) ähm wie würden Sie denn (.) hier die / Ja, oder eigentlich (unv.) oder ob man sich sicher fühlt oder ob man überhaupt das zum Thema machen würde. Oder ob man das / Jemand lieber für sich behält oder alles in sich rein frisst. #00:15:34-9#

B: Ich glaube, wir sind da auf dem Weg, ne? Wir sind da jetzt auf dem Weg. (I: Hm) Genau, das ist / (.) Und jetzt dadurch, dass diese Themen so begrenzen gerade / Also ich kann ja meine eigene Erfahrung / Ich bin, ich habe eine Auto-Immunkrankheit. Habe keinen / Habe nur 40 Prozent (unv.) von 50 Prozent. (I: Hm) Nicht, weil ich sieben Tage lang frei haben will, sondern eben weil ich diese Anerkennung haben will. (I: Hm) Und seitdem das hier ein Thema ist, kann ich darüber anders / Kann ich da ganz anders mit umgehen, merke ich. (I: Hm) So, ne, zum Beispiel. Ähm (..), also das merke ich, dass/ dass die Ohren da anders sind. (I: Hm) Und auf der anderen Seite hatte ich jemanden bei mir im Team, der hatte eine schwere/ äh sie hatte einen schweren ähm (.) körperliche Krankheit. Die war / Zwei Jahre ist die ausgesetzt, kam wieder, wollte unbedingt arbeiten, aber es ging halt nicht mehr. Es ging nicht mehr, ne? (I: Hm) Dann stecke mal in dieser Zwickmühle, was macht man jetzt, ne? (I: Hm) Du kannst ihr hier keinen anderen Arbeitsplatz geben. (.) Ich habe als Führungskraft / Das war ganz schlimm für mich, zu sehen, wie sie eigentlich leidet, und dadurch auch im Team dann. Also das/ das war nicht aufzufangen, die ist dann gegangen. War auch richtig, aber das ist / Da gibt es viel Arbeit, ne? Wo ist da (.) die Grenze, ja. Ähm, aber ich glaube, dass, wenn wir das nicht schaffen, das Unternehmen A, und ich glaube, das ist das gro/ der große Wille von allen, dann äh/ das wäre schon sehr traurig. (lacht) (I: Hm) Insofern (.) glaube ich, dass wir da auf einem guten Weg sind. #00:16:46-9#

I: Ja. (..) Genau, es geht ja auch immer ähm, wenn es um Inklusion geht, auch viel um Bewusstseinsänderung. Ne, jetzt hatten wir das Wort noch nicht / #00:16:55-9#

B: // Ja, genau. #00:16:55-9#

I: Aber eigentlich // haben wir es ja schon (lacht) viel // angesprochen sozusagen. #00:16:55-9#

B: Genau. // #00:16:55-9#

I: Ähm (...) Oder/ oder meinen Sie auch, dass man da irgendwie an / Oder wo, ja, wie könnte man eigentlich bei dieser Bewusstseinsänderung ansetzen? #00:17:10-1#

B: Es fängt ja bei sowas an wie diesen/ diesen Workshop, den wir ja dann im Herbst für alle Mitarbeitenden haben. Also spätestens dann hat ja jeder damit Berührungspunkte und weiß, dass das im Thema im Unternehmen A ist, ne? (I: Hm) Und ähm, (.) ja, und dann, denke ich, ist der/ muss der nächste Weg eben so sein, dass ähm (.) ähm, (.) ja, dass man darüber spricht, dass was passiert ist so, ne? Und/ und/ und/ und Menschen (.) beschäftigen darf, kann, den Raum dafür hat. (I: Hm) Ja, (...) sich da auszuprobieren. #00:17:46-6#

I: (..) Und sehen Sie das eher auf so einer persönlichen Ebene oder auch auf Unternehmensebene? #00:17:54-8#

B: (.) Auch, ja, klar. #00:17:56-9#

I: Hm (bejahend), (..) und Gesellschaftliche? #00:18:00-9#

B: Sowieso. (lacht) #00:18:06-8#

I: Sowieso. Und was würden Sie sagen, was / (.) Also welche/ auf welcher Ebene müsste man sozusagen ansetzen, damit / #00:18:10-6#

B: (.) // Also bei uns hier / #00:18:12-5#

I: Was passiert. // #00:18:12-5#

B: Ja, bei uns hier auf jeden Fall / Betrieblich war das, oder? (I: Hm) Ja. #00:18:15-7#

I: Genau. Ich hatte jetzt also persönlich, betrieblich oder Unternehmensebene und gesellschaftliche Ebene. #00:18:18-0#

B: Ich glaube, wenn/ wenn / Betrieblich ist ja so eher die obere Ebene dann, wenn die Strukturen dafür schafft. (I: Hm) Ne, und das begleitet. #00:18:28-9#

I: Hm (bejahend). (.) Und haben Sie irgendso eine einfache Idee, wie so eine Struktur aussehen könnte? #00:18:34-1#

B: (lacht) Ja, ein bisschen, was habe ich ja gesagt, ne? Indem man Arbeitsplätze schafft. (I: Hm) Oder eben auch sowas gerade wie ein Ruheraum, zum Beispiel, wenn jetzt, zum Beispiel, Menschen da drüben, die in der Telefonie arbeiten, dann so Stress kriegen, da hatte ich auch dann mal welche, die dann irgendwie rausgenommen, die dann zu mir in die Abteilung, gefragt, ob die Mal bei mir arbeiten können, ne? (I: Hm) Also zweimal kam das jetzt vor. (I: Hm) Und, dass man solche Arbeitsplätze vielleicht schafft. Ne, auch wo man mal raus kann, aus dem Team raus kann, woanders hin kann, und nicht gleich raus kann. Ich finde, also es gibt / (..) Ja, oder was ich jetzt / Also man kann da ganz viele äh, viele Ideen haben. Also bei mir war, zum Beispiel, neulich persönlich, da ging es mir mal jetzt sehr schlecht Anfang des Jahres. Und eigentlich kann man ja nur sagen: "Krank oder du bist da". (I: Hm) Äh wollte ich aber nicht, ne? (I: Hm) Ich wollte nicht krank sein, (.) ich wollte da sein, aber vielleicht nicht so, wie es (.) sonst ist. (I: Hm) So, auch sowas wäre ja eine Möglichkeit, dass man sagt: "Okay, wir geben dir jetzt mal ein halbes Jahr, schenken wir dir die Zeit, oder ein viertel Jahr, du sagst, wie du es brauchst, dass du machst, wie du meinst", ne? (I: Hm) So einfach neue Wege da, neue Ideen haben. (I: Hm) Oder wirklich dann gehe in ein anderes Team mal eine Zeit lang, einfach dann wird es ruhiger. (I: Hm) Und dann können wir gucken, wie sich das entwickelt, dass/ dass man da so eine Zeit / Ich hätte so eine Idee auch, ist total bekloppt, aber wir haben/ wir haben jetzt so einen Soli-Fond, wo die Mitarbeiter alle Geld einzahlen können. Das heißt, wenn Menschen bei uns in finanzieller Not sind oder Geld brauchen, dass die was kriegen können. (I: Hm) Wie so früher die Grubenkasse, oder hieß das ja eigentlich, ne? (I: Hm) Dass man sowas auf ein Zeitkonto machen könnte, ne, einfach um das / #00:20:02-1#

I: Ach so. #00:20:02-5#

B: Dass alle Überstunden, zum Beispiel, die man sich ja nicht bezahlen will, ist, was viele ja machen, ZB, wie so ein Konto, dass man das für so was nützt. (.) Aber ich meine / #00:20:10-2#

I: Aber die Idee ist / #00:20:11-2#

B: Spinnen kann man ja, ne? Einfach so, dass man einfach da Möglichkeiten gibt so, ja. (.) Und eben auch das / Ach, genau, was ich auch spannend finde, eben das hat auch was damit zu tun, dass Menschen ja / Dass, wo haben wir das denn, das Thema? Wo es um / Genau, neue Einkommensordnung, wo es um Leistung geht, die Frage. (I: Hm) Und das ist ja auch eine ganz spannende Frage: Was ist eigentlich Leistung? Kann man Leistung bezahlen? (I: Hm) Und ähm, ja, wie ich dann auch gesagt habe: "Na ja, die Menschen sind ja unterschiedlich fähig, was zu leisten, ne? Ähm und/ und dann hat ein anderer Kollege eben ein gutes Beispiel gebracht, auch eine Führungskraft: "Ja, wenn ich einen Text lese, muss ich den fünfmal lesen manchmal, bis ich den verstanden habe. Meine Kollegin neben mir, liest den einmal und hat den verstanden. (I: Hm) Sie macht aber nicht / Also anstrengen tue ich mich mehr. (.) Was ist jetzt mehr Leistung?". #00:20:58-0#

I: Ja, ja. #00:20:59-5#

B: Ne, so. Ne, also was ist Leistung? Ist es derjenige, der / Einfach dem alles zufliegt, ist es/ ist (.) das die // Leistung? Oder der / #00:21:06-5#

I: Ist nicht mehr Leistung, ne, // ja. #00:21:06-5#

B: Ne, klar, muss ein Betrieb funktionieren, aber dass man sowas zumindest wahrnimmt dann, ne, wie jemand (.) sich ähm auch anstrengt und dadurch vielleicht auch was Anderes gibt? (I: Hm) Da kann man das dann äh ausgleichen, glaube ich. #00:21:32-4#

I: Okay. (...) Sie haben ja jetzt noch ein paar, ich sage mal, kreative Ideen oder Lösungswege oder Lösungsideen vorgeschlagen. Würden Sie denn sagen, das/ (.) das ist ja jetzt nicht nur so ein Vorschlag. Es wäre ja schlimm, wenn das / #00:21:35-1#

B: Ja. #00:21:35-4#

I: Oder irgendwie was davon auch ankommt. Aber würden Sie grundsätzlich das hier für Möglichkeiten/ für möglich halten, dass sich das auch ändert? #00:21:38-4#

B: Ja. (.) Dass da zugehört wird und geguckt wird, dass man es macht. Auf jeden Fall, ja. (.) Dauert aber. #00:21:50-9#

I: Ja. #00:21:51-3#

B: Also ich weiß, dass am Anfang / Hieß das immer äh, es geht um dieses, sagen Sie nochmal, wie das / Ausgleichsgeld? Nein. #00:21:59-3#

I: Nein, Ausgleichsabgabe. #00:22:00-4#

B: Ausgleichsabgabe. Wurde immer gesagt: "Ja, wir sind weit runter, nur so und so viel Prozent". Und ich habe immer gesagt: "Also wenn/ wenn das nur um diese Prozentzahl geht, und diesen Ausgleich, bin ich raus". Ne, weil das ist es nicht. Ne, ich möchte jetzt nicht, dass wir als Unternehmen A sagen: "Ja, wir haben jetzt so und so viele Menschen mit Behinderung". Und das ist/ das ist doch, das/ weiß man doch nicht, was jemand hat, ne? Also das ist vielleicht ein Nebeneffekt. (I: Hm) Ne, dass wir das nach außen sagen können. (I: Hm) Aber wichtig ist, wie es hier drin ist, ne? (I: Hm) Und ähm, wie viele Menschen haben sie vielleicht gar nicht gemeldet, weil sie eine Behinderung haben. Oder denen müsste man vielleicht sagen: "Macht das". Das habe ich auch Mitarbeitern / Ich sage: "Hey, du hast so viel, lass dir das doch mal anerkennen", ne? #00:22:39-1#

I: Hm (bejahend). (.) Und meinen Sie, manche wollen das dann gar nicht? #00:22:42-7#

B: Ja. Das auch, ist ja auch anstrengend, ne? #00:22:46-8#

I: Ja. #00:22:46-8#

B: Macht keinen Spaß. #00:22:47-4#

I: Ja. #00:22:50-9#

B: (..) Ne, so. Also das war mir/ war mir / Mittlerweile wird das immer dazu gesagt. (I: Hm) (.) Ja, dass es eben nicht nur darum geht, um diese Quote, sondern eben allgemein. (I: Hm) Das finde ich schon mal einen guten Schritt. #00:23:04-5#

I: Ja. (.) Wie würden Sie denn / #00:23:04-5#

B: Ich rede jetzt viel, aber ist ja ein Interview, ne? #00:23:05-7#

I: Ja, das ist / So soll es auch sein. #00:23:08-0#

B: Das tut mir auch gut. (lacht) #00:23:10-1#

I: Ähm wie würden Sie denn aus Ihrer, nochmal so eine Frage, wo Sie ganz viel reden können, aus Ihrer ähm jetzt beruflichen Perspektive Inklusion überhaupt definieren? (.) Oder beschreiben, definieren klingt jetzt so es muss irgendwie so / #00:23:16-0#

B: (...) Jetzt bei mir in meinen Bereichen, oder wie? #00:23:28-4#

I: Vielleicht einmal allgemein und dann wie sich das in Ihrem Bereich (..) umsetzt, in Ihrem Bereichen umsetzt. (...) Oder erstmal, was ist Inklusion. #00:23:42-4#

B: (.) Also äh für mich ist das, dass man einfach Menschen äh, (.) die ähm / (.) Ja, jetzt muss man aufpassen, wie man das alles ausdrückt so, ne? Also Menschen, die (7) ihren / (.) Also nicht so in Normen, vermeintlichen Normen, sagen wir es mal so, vermeintlichen Normen sind, dabei hat. Und darauf achtet, auf sich gegenseitig und sich unterstützt. Und das (..) nicht als irgendwas Negatives sieht, sondern eben was, das gehört dazu, sodass es normal ist, ne? (I: Hm) Also ich habe ja auch / In meinen Teams habe ich einige Menschen, die ähm (5) / die schwächeln, zum Beispiel, auch manchmal. Also, wo man dann irgendwie gucken muss, dass man das Team / Gerade im Team A habe ich viele Langzeitkranke, die äh starke körperliche Krankheiten haben, immer wieder und so. Und das ist hm (nachdenklich) sehr schön, jetzt zu merken, dass das Team trotzdem so aufgestellt ist, dass das funktioniert, dass sie aufeinander achten. (I: Hm) Und dass ich wirklich Mitarbeiter habe, die äh lieber zur Arbeit zu kommen, als zu Hause zu bleiben. (I: Hm) Weil sie wissen, dass sie sagen können: "Du, (.) ich kann heute nicht so. Kannst du mir jemanden zur Hilfe geben". Oder: "Ich glaube, ich muss heute ein bisschen eher gehen". Oder (.) ähm sowas, finde ich total schön. (I: Hm) Ne, genau. #00:25:08-7#

I: Und das haben / (.) Also, wie haben Sie (lacht) das denn sozusagen geschafft, dass sich die Mitarbeitenden oder/ oder in Ihrem Team so / (.) Hatten Sie da irgendwie eine bestimmte Strategie oder eine bestimmte, // dass sich die / #00:25:23-4#

B: Ja, ich will ja nicht sagen, // dass das immer funktioniert. Oder mich da jetzt als ein äh äh äh Leuchter darstellen. Aber was ich immer kommuniziert habe, ist, dass wir halt unterschiedlich sind, ne? (I: Hm) Dass wir einfach unterschiedlich sind. Und der eine kann besser das und der andere kann besser das. (I: Hm) Wir sind nicht alle gleich, und der eine ist vielleicht schneller, also in dem Fall jetzt Team A. (I: Hm) Ja, klar, es gibt bei uns welche, die sind bestimmt schnell. (I: Hm) Vielleicht gehen die auf andere Dinge dann nicht. (I: Hm) Und letztendlich ist ein Team so. Wir sind / Menschen sind unterschiedlich. Und wenn wir alle gleich wären, bräuchten wir nur die Hälfte der Menschen hier. (I: Hm) Das kann doch gar nicht unser Ziel sein. So, ne? (I: Hm) Also dass, so funktioniert ein Team nur, dass man das weiß, dass wir unterschiedlich sind. (I: Hm) Und dass der eine / Und, aber äh anstrengend ist es vielleicht für alle gleich. Ne, das wissen wir ja nicht, ne? (I: Hm) So, also was ich vorhin meinte mit Energie in irgendwas reingeben, ne? Ja. #00:26:39-6#

I: Das klingt ja dann aber schon so, dass in Ihrem Team jetzt da so ein Bewusstsein / #00:26:39-8#

B: Ja. #00:26:39-8#

I: Oder, ne, ja. #00:26:39-8#

B: Würde ich schon/ schon sagen, ja. #00:26:39-8#

I: Hm (bejahend). (...) Ähm, genau, Sie hatten ja schon die rechtlichen Rahmenbedingungen ein bisschen angesprochen mit dieser Quote, zum Beispiel, also diese fünf Prozent Quote. Ab 20 Mitarbeitenden muss/ müssen fünf Prozent Schwerbehinderte eingestellt werden. Wie würden Sie denn grundsätzlich diese Quote beurteilen? #00:26:43-6#

B: Schwere Frage. (lacht) Ist ähnlich wie mit der Frauenquote, gibt es ein Pro und ein Kontra, ne? (I: Hm) (..) Also sagen wir mal so, (lacht) leider funktionieren wir Menschen ja oft äh äh dann, wenn es irgendwelche Gesetze gibt oder irgendwelche Rahmenbedingungen. Ne, weil erst dann (..) wird was in Bewegung gesetzt. (I: Hm) (I: Hm) (...) So, (.) aber von dem, was dann in Bewegung gesetzt, finde ich das, dann sollte es weg. Sollte man erkennen, dass das Quatsch ist eigentlich mit der Quote. (lacht) #00:27:17-9#

I: Ah, dass sie sozusagen / Für den Anfang braucht man sie und dann / #00:27:21-9#

B: Ja. #00:27:22-3#

I: Meinen Sie denn, dass diese Quote ausreicht? Also es gibt ja dann noch, hatten Sie ja auch, die Ausgleichsabgabe, zum Beispiel, angesprochen. (10) Oder müsste die Quote vielleicht höher sein? #00:27:43-2#

B: Keine Gedanken, kann ich / Da würde ich jetzt irgendwas sagen / #00:27:46-0#

I: Ja. #00:27:46-2#

B: Keine Ahnung, weiß ich nicht. #00:27:46-9#

I: Und dann gibt es ja auch noch andere, also unabhängig von der Quote, oder ergänzend vielleicht noch an, wie jetzt ähm den besonderen Kündigungsschutz oder (.) ähm den extra Urlaub, zum Beispiel. Wie ist es mit solchen (.) Regelungen? Wie / #00:28:04-1#

B: (...) Finde ich auch schwierig. Das ist so individuell, ne? (I: Hm) (...) Also was sind sechs Tage, ne? Also äh ist anmaßend, der eine braucht es vielleicht, der andere nicht, ne? (I: Hm) (..) Und der eine kriegt den Stempel und der andere nicht nochmal. (I: Hm) Es ist so, ne? Ähm insofern (...) wäre es eigentlich traumhaft, wenn die Arbeitgeber so frei sind, das selber mit den Mitarbeitenden zu besprechen: "Was brauchst du jetzt?" (I: Hm) Das wäre äh mein Traum, zu sagen, ja. (I: Hm) Und das kann das eine Jahr sein, dass man irgendwie keinen Tag krank ist und gar keine Zeit braucht. Und das nächste Jahr merkst du: Woah, jetzt geht es mal nicht so. Ich brauche eine Auszeit. Dass man dann sagt: "Komm", ne? Oder: "Du hast einen schweren Schicksalsschlag. Oder du musst in eine andere Abteilung, da brauchst du ein bisschen Zeit". Also eher die Zeit für/ für uns, finde ich das besser als so: "Na ja, du hast den Stempel, kriegst den ja fix. Ja, äh auch Steuererleichterungen gibt es da, glaube ich, und sowas, ne? (I: Hm) Finde ich / (.) Aber das ist jetzt wirklich, das ist aus meinem, dass / Bestimmt gibt es Menschen, wo das richtig und gut ist und wo das so SEIN muss, aber meine Idealvorstellung wäre eigentlich da mehr / #00:29:14-7#

I: Dass man es nicht bräuchte // sozusagen, weil / #00:29:15-2#

B: Genau, dass man // es nicht bräuchte. (I: Hm) Ja, absolut. #00:29:19-0#

I: (7) Hm (nachdenklich). (..) Genau. Also so ein (.) bisschen wiederholt sich jetzt (lacht) die Frage. Ich stelle sie jetzt trotzdem nochmal. Ähm, also auch unabhängig von den bestehenden Regelungen und Rahmenbedingungen, (..) was bräuchte es denn noch hier im Unternehmen, um/ um Inklusion realisieren oder vollständig realisieren zu können? #00:29:47-2#

B: Also wir haben jetzt / #00:29:48-6#

I: Vielleicht kommen wir jetzt einmal hier auf das Unternehmen und dann auch nochmal auf den Arbeitsmarkt dann. #00:29:50-7#

B: Also wir haben jetzt ja hier schon zwei, (.) die äh / Zwei (.) Beauftragte dafür. (I: Hm) Das ist schon mal sehr, sehr gut. (I: Hm) (.) Auch ein bisschen gedauert, // aber ich glaube, dass / #00:30:04-6#

I: Es gibt sie schon / // Ne, also jetzt nur rein aus dem / Gibt es die schon länger, oder ist das jetzt neu, // dass es noch die / #00:30:08-9#

B: Nein, es gibt es // noch nicht so lange. Ah, ich glaube, seit Anfang des Jahres vielleicht, oder so? #00:30:14-0#

I: Aha, okay. #00:30:14-1#

B: Und das ist natürlich sehr wichtig, sehr gut. Weil die bleiben dann dran, an den Themen. (I: Hm) Und werden das immer mit reinbringen. Und das ist, glaube ich, schon Mal was sehr, sehr Wichtiges, dass man sowas (.) hat. (..) Ähm (6) äh, was nochmal? Wie man ähm / Ja, Begegnung wäre jetzt wichtig, so das Nächste, ne, irgendwie, dass man wirklich da Sachen ausprobiert. Ne, dass man / (...) Oder dass/ (..) dass man Praktika anbietet, dass man / Ja, ich habe jetzt einen Kollegen / Das ist auch natürlich jetzt dadurch, dass das hier ein Thema geworden ist. Der macht jetzt demnächst, bin ich dann auch dabei, bei einer Schulung, (unv.) Schulung, die arbeiten mit Schülern mit Behinderung. Und da wollten wir auch Termine noch machen, wie das ist, dass die in den Arbeitsmarkt reinkommen und so. (I: Hm) Dass solche Dinge einfach jetzt gemacht werden, ausprobiert werden. (.) Ja. Ich hatte/ hätte gerne eine Werkstatt von Menschen mit Behinderungen, die hier vielleicht den Garten pflegen. War mal so meine Idee. (I: Hm) Ne, einfach, das so gibt es, das habe ich mal geguckt, gibt es ganz viele, die sowas machen, ob das nicht mal eine Idee wäre. Ähm, (.) ja, (.) ja, das (...) und ein Budget. (lacht) #00:31:51-4#

I: (..) Braucht es auch. Ähm, (6) ja, das ist vielleicht auch jetzt bisschen speziell, aber, (.) ja, doch hier aufs Unternehmen bezogen. Wo könnte denn jetzt das Unternehmen 1 hier auch einen Beitrag leisten oder inwiefern leistet sie vielleicht einen Beitrag, dass auch allgemein der Arbeitsmarkt oder die Gesellschaft inklusiver (.) werden? Also ob es so ein Stück auch noch weiter nach außen gehen könnte? #00:32:02-4#

B: (5) Ne, das Unternehmen 1 ist ja schon auch ähm Vorreiter für vieles oder Beispiel für vieles, ne? Und wenn sie das jetzt mit sozusagen, ich glaube, die Portfolio-Sache oder halt als Thema wirklich nehmen würde, (...) dann könnte sie da auch zu beitragen. (I: Hm) Mit dem, was wir/ wir machen, dass das / Ob das auf Social Media ist, auf / Einfach, wenn man darüber berichtet, erzählt vielleicht ähm, was so passiert, (.) Beispiele. Ähm wir unterstützen ja auch (..) ähm Werkstätten von Menschen mit Behinderung, sowas, darüber berichten. (I: Hm) Ja, das einfach so ein bisschen erlebbar machen. #00:32:50-2#

I: Hm (bejahend). (..) Wo Sie jetzt die ähm Werkstätten angesprochen haben, würden / (.) Also da gibt es ja auch so geteilte Meinungen, die einen sagen: "Werkstätten sind auch so eine Art Schonraum, Schutzraum, die braucht man". Andere sagen: "Werkstätten, auf keinen Fall, überhaupt nicht. Alle sollen in den Arbeitsmarkt integriert werden". Haben Sie sich da mit dem Thema / Oder haben Sie da irgendwie eine Meinung dazu? #00:33:17-3#

B: Auch das ist / Man kann das, glaube ich, einfach echt nicht pauschal sagen. (I: Hm) Ich glaube, das Wichtige ist, dass ähm darauf geachtet wird: Wie sind die Werkstätten? Wie werden die Menschen da begleitet? (I: Hm) Ne, was sind das / Also ich habe eine (.) Verwandte, die ist auch schwer behindert. Aber ich/ ich habe mit der nicht viel Kontakt, aber nicht weil / Es einfach familiär ist, dass wohnt sie weiter weg / Und die arbeitet aber auch / Also die kommt aus einer anderen Familie auch, ne? (I: Hm) Also, wo man ja auch eher denkt ähm praktisch, die arbeitet begeistert. Die liebt ihren Arbeitsplatz in so einer Werkstatt, wo sie immer dasselbe macht. (I: Hm) Das ist / Das liebt sie. Ne, also das wäre doch anmaßend von mir, jetzt zu sagen, dass das falsch ist. (I: Hm) (..) Ähm, (..) genau, aber ich finde, es sollte die Möglichkeiten immer geben. Und wenn das finanziert wird, kann man ja auch das andere dann finanzieren. Das, weiß nicht, wie das / Da kenne ich mich jetzt nicht so mit den Budgets aus, ne, was das kostet, auch wie das bezuschusst wird. Das wäre natürlich auch eine Möglichkeit, dass man dann eben sagt ähm ähm umgekehrt: "Die Firmen müssen vielleicht nichts zahlen, wenn sie / Sondern sie kriegen auch so und so viele Arbeitsplätze unterstützt, wo sie einfach Menschen dabei haben, die sie mitnehmen. Die mehr vielleicht begleitet werden müssen. Genau die Fälle, die man eben sonst vielleicht nicht einstellen kann, weil man das einfach nicht halten könnte, ne? Wäre ja auch / Das wäre auch noch, also einfach das ermöglichen, öffnen, ne, genau. #00:34:37-6#

I: Ja. #00:34:39-9#

B: (..) Wenn man das dann auch so vermittelt, ne, das ist ja, wenn ich jetzt, zum Beispiel, meinem Team sagen würde: "Ja, wir haben" / Wir hatten diese eine, die unbedingt wieder arbeiten wollte, aber das war, also äh es/ es war wirklich auch/ (.) das wäre, die ist auch Mal umgekippt, also es war wirklich ein Risiko. (I: Hm) Und ich konnte dann aber sagen dann eben, obwohl sie irgendwie ein Dreivierteljahr hier war, ne, also wir haben es wirklich lange versucht mit ihr, ähm sagen, ja, (.) sie/ sie läuft einfach mit. Sie wird auch nicht bezahlt / Also sie wird bezahlt, aber das ist / Müsst euch jetzt nicht gleichstellen. So, das war ein gutes Gefühl dann, wenn alle das mittragen können. (I: Hm) Das hat geholfen. Und hätte sie es geschafft, wäre sie wieder drin gewesen. Aber da gab es dann halt auch Konflikte, und das ging leider dann halt nicht, ne? Aber ich glaube, das / Genau, das wird ja dann / Ja, das ist eigentlich eine gute Idee. Genau, (.) keine Abgabe von, sondern wir geben was damit wir da so jedem Betrieb ab so und so viel, so und so viel Mitarbeitern ermöglichen, da zu arbeiten. (klopft) Ah. (lacht) #00:35:37-2#

I: Weitertragen. #00:35:38-5#

B: (lacht) Ja, wäre doch wirklich eine Idee. Wenn man so jemanden hätte, der hier / (..) Aber, ja, der also irgendwas machen kann, wo er einfach hier ist und dabei ist. (I: Hm) Ja. #00:35:50-6#

I: (.) Ähm meinen Sie denn, weil Sie jetzt auch ja schon mehrfach so diese Zusammenarbeit im Team so ein bisschen angesprochen haben, oder jetzt die eine Kollegin, wo das dann / Wo Sie das versucht hatten sozusagen, und das dann doch nicht geklappt hat, einfach dass das ähm auch zu, ich weiß es nicht, Unmut oder so unter/ innerhalb der/ oder unter den Kolleg\*innen führen könnte, wenn jetzt / Oder weniger Verständnis, weil eine (.) jetzt für eine Weile, ich weiß nicht, ausfällt oder nicht so viel Leistung // erbringen kann, oder? #00:36:21-8#

B: Ich äh/ ich glaube, leider // sind wir Menschen da ja so, (.) dass solange (...) die gleichgestellt sind finanziell äh (..) / (I: Hm) Ist das schwierig für einen, ist immer eine Riesenarbeit, ja, ja. (I: Hm) Das ist dann eine Riesenarbeit, ja. (...) Und das ist ja auch die Frage, wie ein Betrieb das machen kann, ist ja auch berechtigt. (I: Hm) Ne, also, wenn ich äh/ wir/ Ich meine, wir haben ein eigenes Team A, das ist ja Wahnsinn schon, ne? (I: Hm) Und hm (nachdenklich), wenn ich jetzt aufstocke nochmal mit zwei, die das Gleiche kriegen von der / Also da würde ich fast / Das ist schwierig, ne? (I: Hm) Das ist wirklich schwierig, ne? #00:37:18-7#

I: (7) Weil das einfach zu Unmut oder / #00:37:22-7#

B: Ja. #00:37:22-7#

I: Ähm Misstrauen / Nein, Misstrauen nicht, eher Unmut führt, ne, untereinander? #00:37:24-6#

B: Ja. #00:37:24-6#

I: Oder führen könnte. #00:37:24-6#

B: Führen kann. #00:37:24-6#

I: Hm (nachdenklich). (...) Ähm, (.) genau, vielleicht nochmal so ein bisschen begrifflich, hatten wir ja schon so nebenbei so ein bisschen. Ich habe ja immer Menschen mit Behinderung gesagt. Dann (unv.) voll behinderte Menschen. #00:37:36-1#

B: Hm (nachfragend)? #00:37:36-7#

I: Zum Beispiel behinderte Menschen, weil man eben eher den ähm/ die Umstände sozusagen zu Behinderungen führen. // Also es gibt die Menschen / #00:37:43-0#

B: Ich dachte, das darf man nicht mehr sagen. // #00:37:44-9#

I: Genau. Das ist dann auch. (.) Also behinderte Menschen aus wissenschaftlicher Sicht ist sozusagen, dass es der Mensch ist. Aber die be/ die Umweltbedingungen, die nicht so passend sind für ihn, führen sozusagen dazu, dass er behindert wird. #00:38:00-5#

B: Hm (nachdenklich). #00:38:03-6#

I: (.) Was/ welche/ was würden Sie denn als Begriff oder (..) haben Sie einen Begriff, den Sie nutzen, oder den Sie gar nicht nutzen wollen, oder? #00:38:23-0#

B: (...) Ich würde sagen, das ist ein guter/ guter Gedanke, ich würde mir jetzt keine Gedanken machen, ob ich einen neuen Begriff nehmen könnte. Weil ich/ dieser Begriff hat ja schon sofort ganz viele Assoziationen, ne? (I: Hm) Äh die stimmen für mich halt nicht so. (I: Hm) Das wäre, ne? Da gibt es irgendwie ja diese Bilder bei jedem, wenn man spricht von Menschen mit Behinderungen oder Mensch/ behinderter Mensch, (.) hat man ein bestimmtes Bild. Und // das Bild ist aber viel größer, ne? #00:38:40-3#

I: Das wäre dann meistens, // das Bild? #00:38:41-9#

B: Rollstuhl, blind. (I: Hm) (...) Irgendwelche Gliedmaßen, die nicht so sind. (...) Wäre eigentlich schön, einen Begriff zu finden, der/ der kein/ (.) keinen Unterschied so groß macht, ne? (..) Das müsste ich jetzt überlegen, kann ich jetzt nicht sagen, aber mache ich. (lacht) #00:39:08-9#

I: Hm (nachdenklich). Macht es denn für Sie einen Unterschied, ob jetzt jemand im Rollstuhl sitzt oder nicht hören, nicht sehen / Sinnesbeeinträchtigungen hat, oder? #00:39:10-4#

B: Für mich persönlich? (I: Hm) Bin jetzt da auch ehrlich, ja. Weil ich zugeben muss (unv.). Ähm, also auch mit meiner Verwandten, ich habe die eben wirklich vielleicht drei-, viermal gesehen, die ist jetzt auch erwachsen. (I: Hm) Ähm (.) das ist eine geistige Behinderung. Darf man das sagen? (lacht) (I: Hm) Und, (.) ja, mir ist das, ich muss mich da / Das ist immer ein bisschen komisch, ne, die sind ja sehr anhänglich dann, ne? (I: Hm) Und/ und/ und/ und wollen immer berühren. Und/ und, (.) ja, ich habe da/ ich habe da eine Hemmschwelle, ja. (I: Hm) (.) Bin ich ehrlich, ja. (.) Ja, aber bin ich aber nicht stolz drauf, also das äh hätte ich gerne anders. Da würde ich mich sehr freuen, wenn / Also als die jetzt hier waren, zum Beispiel, die/ die es waren ja vier, fünf (.) Menschen, die behindert waren. Und dann habe ich mich Mal hinterher mit zum Essen dazu gesetzt, das war total nett dann. Aber ich merke, dass ich auch anders rede dann, ne? Also ich merke das, dass ich irgendwie ein anderes Körpergefühl dann habe und anders rede. Es ist/ ist so. Und dass ich äh Angst habe, was frage ich jetzt, was sage ich jetzt, also unsicher bin, ja. #00:40:45-4#

I: Was meinen Sie denn, woher diese Unsicherheit? #00:40:45-4#

B: Teilweise eben die Berührungspunkte, und dass man ja nicht so kennt, ne? Das nicht als (.) äh (..) / Ich meine, ja. #00:41:01-5#

I: (6) Hm (nachdenklich). (8) Was haben wir hier noch? Leitfaden orientieren. Ähm, (...) genau, dann, das hatten wir jetzt auch noch gar nicht so, es gibt auch / Also/ also Depressionen, psychische Schwierigkeiten. Wie ist das, (..) das Thema nochmal sozusagen? #00:41:21-6#

B: Ich habe ja vorhin auch schon mal angesprochen, ne, das ist ja eben ja nichts/ erstmal nichts ersichtliches (.) Thema. Oder, wenn jemand Medikamente schon nimmt, ne, gegen irgendwas. Dann, (.) also habe ich auch eine Mitarbeiterin, wo ich das jetzt nur vermute auch, ne? Und ähm (.) äh (.) da muss man ja auch anders mit umgehen dann, ne, oder? (I: Hm) (..) Das macht mir aber irgendwie weniger Angst. (I: Hm) Vielleicht, weil ich das mehr kenne. (lacht) (.) Aber da wäre ja sowas wie diese Räume schaffen, ne? (I: Hm) Dieses wirklich ähm, (5) dass man das erkennt, und dann / (I: Hm) (...) Bräuchte eben wirklich als Führungskraft, was wir da ja als Thema hatten / (..) Genau, das hat mich eigentlich so ein bisschen auch so betroffen, ne? Weil ich habe dieses Spiel ja auch nicht richtig gemacht, ne, so. Ich wollte es ja gewinnen, ne, und dann fragt man sich ja, warum ist das so, ne? Und ich finde, das ist schon auch, das/ deswegen meine ich, der Betrieb muss da mitmachen. Das ist ja ein Druck, den man auch hat, ne, als Führungskraft, als/ als Verantwortlicher. Also es gab hier eine Zeit, muss ich jetzt aber leise sagen, damit ich nicht auf den / Wirklich, weil bei mir so viele krank sind, viel und das ist aber in diesem/ äh in dieser Arbeitsgruppe nichts Ungewöhnliches. Das äh Team A, dass da die höchste Krankheitsquote ist, ne?#00:42:44-2#

I: Ah, okay. #00:42:44-5#

B: Plus, dass WIR natürlich dadurch, dass wir niemanden kündigen, der krank ist, (..) die auch dann haben. (I: Hm) Ne, woanders würde man ja dann irgendwie die austauschen. (I: Hm) So, (lacht) und es ging hier mal, als dann äh irgendwann, als / Denke, da ging es finanziell auch nicht so gut, dass dann gesagt wurde: "Na ja, dafür sind ja schon die Führungskräfte auch verantwortlich, wenn die Mitarbeiter so krank sind. Wir können ja mal / Sollten mal vielleicht so ein Experiment machen, dass wir Führungskrafttausch machen, ob die Mitarbeiter dann gesünder sind. (I: Hm) So, (.) also, ne, das ist ja schon Druck dann, ne? #00:43:17-7#

I: Ja. #00:43:17-7#

B: (lacht) Das ist aber lange her. (...) Dass ich sage: "Das passt auch nicht zum Unternehmen A". Und da war was mit meinem Chef damals noch, der hat das/ hat mir das gesagt, dass das gesagt wurde. Waren wir beide echt fassungslos und total getroffen. (I: Hm) (.) Ja. #00:43:46-3#

I: (.) Wie gehen denn dann Sie jetzt persönlich in Ihrem Team damit um, wenn Sie jetzt einerseits das (.) wissen, was zu schaffen ist, was erreicht werden muss, und dann andererseits haben Sie ähm viele Krankheitsfälle oder Ausfälle? Oder so wie / Also geraten Sie da auch unter Druck, oder? Wir wahrscheinlich schon. #00:43:57-6#

B: Hm (nachfragend)? Ja. #00:44:00-5#

I: Wie geraten Sie da ja / #00:44:00-6#

B: Na ja, mal so, mal so, ne? Also es gibt ja immer eine Grenze, es gibt eine Grenze, die aushaltbar ist. Aber ich sage dann immer: "Einsparen. Arbeit einsparen". (I: Hm) Also ihr könnt nicht mehr machen, was ihr könnt. Ich versuche so schnell wie möglich dann / Also im Team A habe ich jetzt dann irgendwie so schnell irgendwie versucht dann ähm so (.) Ersatz zu kriegen, ne? (I: Hm) Wenn ich weiß, dass jetzt lange jemand dann krank ist, dass wir dann äh jemanden auch mal befristet einstellen. (I: Hm) Haben auch alle immer entfristet, (lacht) weil, wenn irgendwas äh doch hier mehr wurde oder so, ne? #00:44:30-2#

I: Ach so. #00:44:30-2#

B: Aber, dass man das eben als Argument hat, ne? (..) Und, also Küche nehme ich mal, ist auch so ein spannendes Thema, ne? Da sind/ die kann ich ja auch nicht austauschen eben. Und wenn dann irgendwie 160 Leute kommen, sind nur zwei da, ja, dann geht es nicht, dann bleibt die Küche zu oder es gibt nur Brötchen. (I: Hm) Also, dass ich da einfach den Druck rausnehme dann, ne? (I: Hm) (..) Und wenn hier im Team A sage: "Ihr müsst dann jetzt was liegen lassen, das ist doof, aber es geht ja dann nicht anders". (I: Hm) (.) "Macht das, was ihr könnt", ne? #00:45:00-1#

I: (...) Aber das scheint ja so auch zu funktionieren. (.) Also ich / #00:45:04-2#

B: Ich glaube auch. (5) Doch. #00:45:07-8#

I: Dass man da dann auch irgendwie guckt, also so klingt das jetzt für mich irgendwie, was können wir jetzt // ähm leisten, sage ich mal, was können wir schaffen? #00:45:15-7#

B: Genau. (..) Das heißt jetzt nicht, dass die keinen // Stress trotzdem jetzt haben, ne? Aber ich glaube, der ist gemindert, weil die halt die Rückenstärkung haben, dass sie da nicht noch getriezt werden oder irgendwie länger bleiben müssen oder irgendwas. Und ähm es/ es gibt schon auch noch ein Unterschied. Es gibt ja schon auch Mitarbeiter, wo man dann auch spürt, ähm hatte ich/ habe ich auch jetzt eine gehabt, wo ich ähm / Die sehr, sehr lange krank war, wo ich aber gespürt habe, eigentlich will sie gar nicht mehr, ne? (I: Hm) Das spüre ich ja auch, habe das Gefühl. (I: Hm) Und dass auch dann eben äh gegebenenfalls da dann zu agieren. (I: Hm) (.) Sodass, dass die Mitarbeiter eben auch spüren, wohin geht das Vertrauen. Und nicht, es ist uns eigentlich egal, dann fehlen halt zehn Leute, ist mir doch egal, ne? (lacht) Dass man ein Gefühl dafür kriegt, ja, wo muss ich jetzt vielleicht auch was tun? Oder ich habe jetzt hier auch/ auch so, dass die Mitarbeitenden, eben die langzeitkrank sind, auch was geschickt kriegen nach Hause. Habe ich auch mal hier angeleiert, so vom Unternehmen A, eben nicht von mir, sondern richtig vom Unternehmen A, sowas Nettes. (I: Hm) (.) Sodass die sich da auch geborgen fühlen. (..) Genau. #00:46:20-4#

I: Und können Sie denn, wenn Sie jetzt das Gefühl haben in Ihrem Team, dass es für Mitarbeitende jetzt, sei es nur zeitweise oder grundsätzlich zu viel ist oder (.) doch nicht mehr ähm passt, so wie Sie jetzt meinten für die eine, wollte eigentlich nicht mehr, können Sie das dann auch / Oder herrscht da irgendwie so ein Arbeitsklima, dass Sie das auch ansprechen können oder wie ist das? #00:46:25-7#

B: (..) Also ich würde jetzt nicht vor dem Team sagen: "Ich weiß von der und derjenigen, // dass sie nicht will". #00:46:38-0#

I: Ja, ja, klar. // #00:46:38-7#

B: Das geht ja nicht, ne? Das muss ich (.) woanders rum machen, ne? Ähm, (...) ja, ich glaube, ich meine, natürlich gibt es da dann oft Unruhe, und auch hm (nachdenklich) äh sind sie da so gestresst, aber ich glaube letztendlich, und das ist so mein wirkliches Gefühl, was die alle mittlerweile haben, ist so ein Vertrauen. (I: Hm) Ne, und das ist für mich total wichtig. Also, dass die einfach wissen, wenn was ist, (..) kann ich das ansprechen. Und jetzt kriege ich / Ich hatte gestern / Gestern war eine, die hatte morgens ein kleinen Autounfall gehabt. Da war auch gleich: "Ich kann heute nicht kommen". Gar kein Problem. (I: Hm) Guck, wie es wieder geht, ne? Also, dass man da einfach wirklich das Vertrauen gibt, auf sich (.) zu achten. Oder eben auch zu wissen, wenn sie hinkommt, ist einfach morgens früh, ne, dann weißt du vielleicht noch nicht, wie es dir geht, aber ich komme dann hin, und wenn es nicht geht, gehe ich wieder. (..) (I: Hm) Oder die/ die Kollegin A, also meine rechte Hand, ich habe so eine rechte Hand, mit der arbeite ich ganz gut, auch vom Kommunizieren, weil dass die immer weiß schon, sieht immer, wenn es dir nicht gut geht, dann sofort kriegst du Hilfe.Oder mache mal das, oder gehe mal besser nach Hause. Einfach da so eine Wahrnehmung, ne? Das, glaube ich, ist es. Und das meine ich eben, dass/ (.) dass gilt es zu üben für alle. (I: Hm) Und dann darüber hinaus eben Arbeitsplätze, zum Beispiel, zu sagen: "Okay, wir könnten jemanden einstellen, der (..) nicht sehen kann. Wir könnten jemanden einstellen, der im Rollstuhl ist, weil wir die Möglichkeiten haben. Wir könnten jemanden einstellen, der vielleicht länger braucht, weil er psychisch erst gucken muss, ob er hier reinpasst oder nicht. Ob er sich wohlfühlt, ob er aufgefangen wird". Ach, das ist, ne, sowohl da verschiedene Szenarien, vielleicht auch begleitend durchzugehen, was (unv.). Ach, ich rede schon, ich rede schon wieder so viel. (lacht) Entschuldigung, aber es ist mein Herzensthema. #00:48:28-1#

I: Ja. #00:48:28-4#

B: Ne, es ist, ich finde das Thema total spannend selber auch. #00:48:33-4#

I: Ja. #00:48:34-6#

B: Ja, (.) genau. #00:48:35-9#

I: Meinen Sie denn, dass es in anderen Bereichen hier im Unternehmen 1 ähnlich ist? Das klingt jetzt hier nach so einem offenen, ich nenne es jetzt mal vertrauensvollen Klima. #00:48:47-0#

B: Ja. #00:48:47-2#

I: Eigentlich in Ihrem Team, wie Sie das beschrieben haben. Würden Sie das / (.) Oder ich weiß gar nicht, inwiefern es hier Überschneidungen oder sowas / // Oder ob Sie ein Gefühl dafür haben. #00:48:58-9#

B: Ja, ja, ja, ja. Nein, ich/ wie gesagt, // ich glaube, wir sind/ man ist auf dem Weg, ne, das ist. Also ich glaube, was ich/ was ich so mitkriege gerade, ist schon eben dieser Druck von / Das ist ja, wir sind ja / Wir wollen ja eigentlich agile Arbeit, keine Hierarchien, soll alles aufgebrochen werden. Aber letztendlich gibt es irgendwie den Vorstand. Dann gibt es die (.) ähm (.) erste Führungsebene, zweite Führungsebene. Also erste Führungsebene ist der Vorstand, zweite Führungsebene (.) und dritte Führung, das ist die Teamleitung. (I: Hm) Die Teamleitung, die steht dazwischen, ne? #00:49:28-7#

I: Okay. #00:49:28-9#

B: Und ich glaube, die bräuchte viel mehr Rückendeckung, Legitimation da auszuprobieren. (I: Hm) Es ist ja auch/ auch sowas, solche äh / Also für mich wäre, zum Beispiel, glaube ich, auch befreiend, wenn ich jetzt WÜSSTE, ich habe eine Bewerbung / Ich hatte jetzt ein kleines Beispiel vielleicht. Eine/ eine äh Frau, die schon seit drei Jahren in Rente ist, die hat sich fürs Team A beworben. Ich glaube, überall anders hätte man gesagt, das ist / Ne, wo ich dann aber gesagt habe: "Nein, wir/ wir probieren es". Jetzt hatte ich bei ihr aber das Glück, dass ich dann oben nachgefragt habe: "Wie ist das denn, wenn jemand in Rente ist, ist der dann automatisch unbefristet auf immer?". "Nein, nein, da sagt man schon immer ein Jahr so", ne? "Okay, super, kann ich machen". (I: Hm) Und so wäre das eigentlich auch gut, wenn man das ruhig auch mit anderen Menschen machen kann. Ne, dass man / Also ich/ ich habe Mitarbeitende hier, ne, wo ich dann denke, es wäre jetzt schon auch wichtig, dass man mal ernsthaft spricht, ob das der richtige Arbeitsplatz ist. Es bringt ja nichts, wenn man hier jemanden arbeiten hat, der jedes Jahr mindestens die Hälfte krank ist. (I: Hm) Das kann für ihn nicht gut sein, das ist für uns nicht gut. (I: Hm) Also gibt es dann vielleicht doch Möglichkeiten, den woanders zu platzieren? Oder, dass man irgendwie dann sagt: "Wir bieten dir dann das und das an. Ist das für dich okay?". (I: Hm) Dass wir sagen: "Okay, du kriegst über das Jahr" / Ich weiß nicht, was sie für Modelle erfinden, ne, ganz viele. (I: Hm) (..) Ja. #00:50:48-3#

I: Spannend. #00:50:54-9#

B: (..) Ja. #00:50:54-9#

I: (lacht) (..) Eben hatte ich doch noch eine. (6) Hm (nachdenklich). Genau, eigentlich hatten wir/ wir haben jetzt nochmal (.) ähm, das wären jetzt auch schon die letzten Fragen, so ein paar, (.) ja, so ein paar Konfliktsituationen sozusagen, die wir dachten, die so in diesem Bereich auftreten könnten. Ähm (...) was war das noch gleich? Ja, genau, einmal noch zurück. (lacht) #00:51:24-4#

B: Ja. #00:51:24-5#

I: Weil das hatte ich eben, als Sie ähm/ als Sie mir eben die verschiedenen Hierarchie-Ebenen sozusagen erklärt haben. Wenn wir uns jetzt nochmal das Ziel sozusagen eines ink/ inklusiveren Unternehmens vorstellen ähm, auf welcher Ebene / Also meinen Sie, es bringt/ bringt eher was, wenn man jetzt auf der Teamleiter-Ebene oder Mitarbeitenden-Ebene ansetzt, oder von oben, um / #00:51:48-6#

B: Okay, da muss ich mal ganz kurz drüber nachdenken. Ich glaube, also weil mein intuitives Gefühl war bis jetzt immer, dass das erst von oben absolut gewünscht werden muss, absolut. Auch, also wirklich auch dieses/ genau dieses Experimentelle: Habt Ideen. Habt Ideen, werft die in den Pool, wir probieren aus, wir / Macht das. Wir äh/ wir haben hier die zwei Beauftragten, haben das Kommando der Gruppe. Probiert es aus. Macht, ladet ein, ne, Freiraum, hier ein Budget, die dürfen mal probieren und komm, ich weiß nicht, diese Idee umsetzen. Dass, (.) wenn das von oben WIRKLICH so ganz klar ist, und ähm/ und DANN kann man das von unten, dann von unten dann holen ja. #00:52:30-6#

I: (.) Also, dass erst so einen Rahmen sozusagen oder so das Go (.) da sein muss. Okay. #00:52:36-9#

B: Und eben diese Möglichkeiten, die man auch machen kann, ne? (I: Hm) Dass man das wirklich dann immer / Das ist ja ein Probieren, das/ es wird, glaube ich, keinen Standard dafür geben, weil die Menschen zu verschieden sind. #00:52:47-3#

I: Hm (bejahend), ja. #00:52:47-9#

B: Man kann nicht, (.) jetzt, wenn man eine Rampe baut, hat man noch lange nicht / (I: Hm) Da hat man ja einen kleinen Teil vielleicht. Und den kriegt man gar nicht, weil dann kriegt man jemanden, der eine körperliche Behinerung hat vielleicht oder sowas, ne? Oder (..) sowas, ne? Also da/ das muss/ man muss da immer in Bewegung bleiben, immer probieren. (unv.) #00:53:09-7#

I: Ja. #00:53:09-7#

B: (..) Und da darf man auch scheitern. Und auch sagen: "Okay, das geht jetzt nicht mit dem, passt halt nicht". Das muss schon okay sein. Das ist ja auch immer die Angst bei uns jetzt, es wird bei uns nicht gekündigt wegen Krankheit. Klingt jetzt total toll, ne, aber ist auch eine Riesenverantwortung, ne, und Riesenstress, wen nimmst du dann ins Team. Das MUSS irgendwie getragen werden. Wo finden die Gespräche statt? Welche? Wann sagt man vielleicht: "Okay, wir passen einfach nicht zusammen und NICHT aus dem Grund, sondern einfach weil das". #00:53:48-3#

I: Ach, meinen Sie, dass das schon bei der ähm Auswahl der Bewerber eine Rolle spielt? #00:53:53-0#

B: Stress macht. Natürlich, das macht dann Stress dann, ne? Weil du keine Möglichkeiten hast dann. #00:53:57-3#

I: Hm (bejahend). (.) Und das ist einfach ein / (..) Also, dass da grundsätzlich nicht gekündigt wird sozusagen, ist dann einfach eine Entscheidung des // (.) Unternehmens A. #00:54:08-6#

B: Ja, also man hat ein halbes // Jahr Probezeit, ne? #00:54:13-3#

I: Hm (bejahend. (.) Klar. #00:54:13-4#

B: Ähm, also ich weiß, ich hatte mal eine, die ähm hat auch ein halbes Jahr bei mir im Team A gearbeitet und hat mir dann halt gesagt, das darf sie ja auch dann sagen, äh sie hat, glaube ich, 80 Prozent und noch ABC, irgendwelche äh Sachen, wo ich dann nachgelesen habe, und upps, die darf ja überhaupt nicht alleine sein, und die sind um fünf alle alleine. Und was mache ich denn jetzt damit? Und dann stand ich damit alleine da, ne? (I: Hm) So, und dann habe ich mit ihr ähm / War sie dann auch lange krank. Nochmal Hintergrund, ich bin selber (.) krank viel / Nein, ich bin nicht viel, manchmal bin ich krank, manchmal. Hatte aber mit ihr ein Gespräch gemacht und habe dann echt wirklich aus meinem Gefühl heraus gesagt: "Sage mal, Frau F, meinst du, dass das der richtige Job für dich ist?". Ich weiß das nicht, was das alles heißt, ne? (I: Hm) So, und dann war sie damit beim Vertrauenskreis, das ist bei uns der Betriebsrat, dann wurde ich dahin gerufen. Ich hatte NUR Stress, ich hatte NUR Stress. (.) So, und da ist es doch logisch, dass man dann total Angst hat, irgendwelche Gespräche zu führen oder // irgendwas zu sagen? #00:55:06-9#

I: Weil sie sich dadurch an/ // Also muss ich jetzt nochmal nachfragen. // Sie hat sich dadurch angegriffen gefühlt? #00:55:11-5#

B: Sie hat sich/ sie hat sich angegriffen gefühlt. // (.) Genau. #00:55:16-3#

I: (.) Oder eine Kündigung ans Herz gelegt // gefühlt oder so. #00:55:17-9#

B: Genau, ja, ja, genau. // (.) So, und das/ das ist/ und das ist damals dadurch, glaube ich, dass das eben noch nicht so ein Thema war und man eben wusste irgendwie, wir reden eigentlich offen, haben ja eigentlich alles dasselbe vor, hätte man es vielleicht anders lösen KÖNNEN, wenn man dieses Grundvertrauen gegeben hätte, ne? (I: Hm) Aber so ging das dann immer weiter, ne? (I: Hm) Das war nicht mehr einzufangen. (.) Ja. (I: Hm) (.) Also, genau, da muss/ müssen / (.) Aber jetzt haben wir ja zwei Beauftragte, das ist ja auch schon mal was, sowas da machen könnten. #00:55:44-7#

I: Genau. #00:55:46-1#

B: Ja. #00:55:46-3#

I: Ähm (.) die Konfliktsituation. #00:55:48-9#

B: Ja. #00:55:49-4#

I: (lacht) Also das ist jetzt so ein bisschen stereotyp und hypothetisch. #00:55:52-6#

B: Ja. #00:55:52-8#

I: Also jetzt ähm stellen Sie sich vor, dass Sie sich/ Ähm die Beschäftigungsquote in Ihrem Bereich sozusagen erhöhen sollen und auch eine gesetzliche oder eine Zielvorgabe haben. (..) Wie / #00:56:07-3#

B: Nochmal. Also äh/ also äh einfach, dass ich erhöhen soll, weil wir wachsen? #00:56:12-0#

I: Genau, die / Nein, die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen. #00:56:14-6#

B: Ja. #00:56:15-3#

I: Genau. Und dass Sie die erhöhen müssen, jetzt bis dann und dann. (..) Wie Sie dazu (..) also per se jetzt / #00:56:22-8#

B: Ja, super, habe ich einen Auftrag. (.) Gut. #00:56:27-2#

I: Gut. #00:56:27-4#

B: Fertig. #00:56:28-4#

I: // Kein Konflikt. Gut. #00:56:31-1#

B: Passt. // Kein Konflikt. Überhaupt nicht. #00:56:32-4#

I: Und wie wäre es denn, wenn sich ähm ein Kollege über die / Oder ein/ einer aus Ihrem Team über mangelnde Leistung eines Kollegen oder einer Kollegin mit Behinderung beschweren würde? #00:56:44-6#

B: (..) Würde ich mit dem sprechen, was ich immer spreche. Dass einfach schildern, wie es ist. Und dass ähm/ dass das auch der Geist des Unternehmens ist und dass das äh/ dass wir das wollen und dass ihm genauso das irgendwann passieren würde und wir genauso dann dahinter stehen würden. Und er das eher für eine Sicherheit für sich nehmen können kann als irgendwie, als was Negatives. (I: Hm) Und äh dass/ wir müssen mal gucken, worunter leidest du wirklich. Ne, ist das äh, wenn ihr zusammenarbeitet vielleicht, ist das irgendwie was Persönliches doch, oder brauchst du vielleicht mehr Unterstützung? Also was ist der wirkliche Motor davon, ne? (..) Schaffen wir dadurch weniger oder können wir, sollen wir das alles umstrukturieren. Also so, ne, das kommt/ kommt ja dann von irgendwoher. #00:58:42-6#

I: (..) Und andersrum sozusagen, wenn sich jetzt eine/ jemand aus dem Team, also habe die ja jetzt einge/ (unv.) müssen jetzt noch nicht Diskussionen sein, aber über, (.) ja, ungerechtes Verhalten sozusagen eines Kollegen. #00:58:43-4#

B: Würde ich sofort mir jemanden dazu holen. (I: Hm) (lacht) Konflikt absolut. Da würde ich sofort jemanden vom Vertrauenskreis, wenn der, in dem Fall äh mit Schwerbehinderung auftaucht, dazu holen zu dem Gespräch. (I: Hm) Würde ich nicht alleine machen. #00:58:43-4#

I: Hm (bejahend). (9) Ach so, ich glaube die Frage noch, Konfliktfrage noch. Ähm, (.) wenn Sie jetzt einerseits ähm, (..) ja, haben Sie eben, sollen Sie irgendwie diese Quote erfüllen oder einen bestimmten Anteil sozusagen von Schwerbehinderten einstellen, andererseits haben Sie auch den Überblick, was geschafft werden muss sozusagen. Inwiefern sehen Sie da, dass da / (.) Eigentlich haben wir auch schon angesprochen. Inwiefern da ähm/ (.) für was man sich dann entscheidet oder was/ nimmt man das dann so hin, oder? #00:58:49-1#

B: (.) Ähm ich würde/ Also nehmen wir mal an, das ist ja/ man kann ja immer so ein bisschen so, ne / Aber nehmen wir mal an, ich wüsste jetzt, okay, ich brauche jetzt zwei Menschen mehr. (I: Hm) Und ich äh müsste aber Menschen mit / Müsste, nein, ich darf einen Menschen mit, zwei Menschen mit Behinderung einstellen. Dann wäre es natürlich toll, wenn ich welche finden würde, die das schaffen alles. Ne, gut, gehen wir davon aus, dass das jetzt aber welche sind, die (.) auf jeden Fall ein Jahr lang länger brauchen oder irgendwie / oder bestimmte Aufgaben nicht können. Ich würde das mit dem Team besprechen, ich würde die mitnehmen. Und was wollte/ sollte ich jetzt sagen? (lacht) Äh äh und ich würde/ ich würde/ (.) ich würde das ansprechen, was das bedeuten könnte, einfach ganz klar, und ob das mitgetragen wird. Dann habe ich damit ja kein Problem. Also dann freue ich mich doch. #00:59:37-9#

I: Das heißt, Sie würden es dann also / #00:59:47-7#

B: Würde ich sagen: "Ja, also wenn wir jetzt neu einstellen, das wird bestimmt ein Jahr dauern, bis die richtig fit sind, deswegen, dass kann halt sein, dass das dann mal liegen bleibt. Müssen wir halt gucken, wie sich das entwickelt. Gebt mir Zeit dafür". (I: Hm) Oder können wir dann sagen auch, dass wir einfach mal das irgendwie begleiten, ein halbes Jahr, gucken, wie es funktioniert, und sonst noch mal anders denken. (.) Alles offenlassen uns. (I: Hm) (..) Ja, aber das würde mich, glaube ich, sogar freuen, wenn das so wäre. Weil dann hätte ich ja auch die Legitimation im Team so dabei, ja. (I: Hm) (...) Ja. #01:00:19-9#

I: Tja, dann (.) komme ich eigentlich schon zum Schluss. (lacht) (.) Ähm, ja, vielleicht, wenn Sie jetzt nochmal auf das Projekt, das war jetzt nur der Anfang sozusagen, also im Herbst ist dann ja hier noch die Ausstellung, ne, die dann auch für alle Mitarbeitenden // offen ist. #01:00:28-6#

B: Genau. // #01:00:29-5#

I: Ähm würden Sie denn, oder können Sie trotzdem schon einschätzen, ob (.) ähm / Ja, was das bringt, so ein Projekt? #01:00:36-7#

B: (..) Ich glaube eben, dass das das Thema im Unternehmen A noch besser platziert. Ich hoffe, dass / Also das war jetzt ja schon, als wir das gemacht haben, sehr auf diese eine Art von Behinderung, ne? (I: Hm) Und da hoffe ich SEHR, dass das ähm schon, dass das/ dass das durch die Ausstellung oder so, dass das eben geöffnet mehr, dass die anderen, dass das allgemeine Thema angesprochen wird. Also einfach Menschen, die (.) anders leistungsfähig sind als die vermeintliche Norm, oder, ne, einfach, dass man das dafür sensibel macht. Das fände ich sehr, sehr wichtig. Weil ich glaube, sonst wird auch was Falsches / (..) Falsche Erwartungen vielleicht vorgespielt, ne? (I: Hm) Das ist ja breit gefächerter. (.) Genau, aber ähm (..) und danach muss sofort weitergehen, das ist, glaube ich, ganz wichtig. (lacht) (I: Hm) Ne, sonst/ sonst geht das weg. Sonst ist das wie viele Projekte, die man dann einmal hatte, wo es dann so war. Und dann, also SOFORT eigentlich anschließen, // was/ was hier / #01:01:42-7#

I: Also Arbeitskreise, // oder? #01:01:42-7#

B: Eigentlich gut, dass wir darüber sprechen, dass ich das mal mit reinnehme, dass wir sofort eigentlich danach weitermachen müssen. Das Thema, (.) wie auch immer, (..) weiter behalten. Das heißt, das noch (.) präsent ist, ja. #01:01:51-6#

I: Hm (bejahend) (..) Ja, gibt es denn (.) sonst irgendwas, was Sie noch loswerden // wollen? Was Sie uns noch / #01:02:00-0#

B: Ich bin heute so viel los / // Ich glaube, ich habe heute so viel erzählt, und das hat mir so gut getan. Dankeschön, fürs Zuhören. #01:02:04-3#

I: // Danke fürs Erzählen. #01:02:04-3#

B: Hat man ja nicht immer // die Chance, dass man alles so, was man so denkt, so erzählen kann. #01:02:10-6#

I: Genau. #01:02:11-2#

B: Ich hoffe, (.) das war okay. #01:02:12-9#

I: Ja, natürlich. #01:02:13-8#

B: Ja? #01:02:14-1#

I: Sie haben jetzt nochmal die Möglichkeit für ein (lacht) Schlusswort oder was Ihnen diesbezüglich besonders wichtig ist vielleicht. #01:02:20-4#

B: Ja, ich würde mich halt freuen, wenn dieses gesamte Thema (.) Inklusion eben ähm so das Ziel hat, dass wir Menschen allgemein mehr auf uns achten, und eben nicht nur / Also, dass dieses Thema Leistung anders betrachtet wird, anders betrachtet wird. Und, also auch Gehalt, alles, dass das einfach nochmal anders betrachtet wird. (I: Hm) (..) Und dass wir Menschen eben, ob/ ob eine Behinderung oder nicht, total unterschiedlich sind. (I: Hm) Und auch nicht das ganze Jahr über gleich sind. Dass man einfach da sensible ist, und dass so / #01:03:00-4#

I: Ja. #01:03:01-5#

B: Ja, ja. Genau. #01:03:03-1#

I: Gut, Dankeschön. (.) Dann stoppe ich jetzt mal. #01:03:03-1#